



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Major/Minor-stelsel: drie meningen

Kasbergen, P.

Citation

Kasbergen, P. (2004). Major/Minor-stelsel: drie meningen. *Bestuurskundige Berichten*, 19(1), 27-28.
Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/3211219>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/3211219>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

2002 van de onderwijsinspectie. In dit rapport worden aanbevelingen gedaan door de overheid en verwezen naar een *Onderwijsraadadvies* en *Plan van aanpak arbeidsmarkt- en personeelsbeleid*. Deze documenten zal ik later bespreken. Verder heb ik ter oriëntatie een interview gehouden met mevrouw D.M.A. van Heijningen. Zij is personeelsfunctionaris op een school in het voortgezet onderwijs. Een kanttekening die ik hier wil plaatsen is dat het om de opvatting van één personeelsfunctionaris gaat en dat deze dus niet als algemene opvatting van personeelsfunctionarissen op alle middelbare scholen in Nederland kan worden gezien. De aanbeveling die de inspectie van onderwijs als gevolg van het *Onderwijsverslag over 2002* doet, luidt dat er meer aandacht voor de ontwikkeling van de docent en loopbaanplanning nodig is (Onderwijsinspectie, 2002: 42). In de praktijk wordt dit langzamerhand ingevoerd in de vorm van *Persoonlijke ontwikkelingsplannen* (POP's). De bedoeling van een POP is dat de docenten het schoolmanagement samen kijken wat die docent wil in zijn beroep en hoe de school hem hierin bij kan staan. De invoering van POP's is zeer consistent met wat McGregor *participatie en adviserend management* (kenmerk 3) en *arbeidswaardering* (kenmerk 4) noemt. Aan beide kenmerken wordt in één keer voldaan door het invoeren van POP's in de onderwijsorganisatie. Docenten kunnen hun eigen doel aangeven en worden door de scholen hierin begeleid. POP-gesprekken kunnen worden gezien als een nieuwe uitgebreidere vorm van een functioneringsgesprek, waarin alleen wordt gekeken of iemand zijn werk goed doet en productief genoeg is. In het *Plan van aanpak arbeidsmarkt- en personeelsbeleid* worden aanbevelingen gedaan die scholen in positie brengen om een eigen personeelsbeleid te kunnen voeren. Volgens het ministerie van OC & W is dit onder andere mogelijk door invoering en uitbreiding van de hierboven al genoemde POP's en de invoering van *functiedifferentiatie*. Bij functiedifferentiatie gaat het om verdeling van andere taken - dan het geven van onderwijs - onder docenten. Volgens McGregor is het vervullen van diverse taken door een werknemer nood-

zakelijk om zijn hogere behoeften te kunnen vervullen (kenmerk 2: *functie uitbreiding*). Het doel van de functie-uitbreiding van McGregor verschilt volgens mij weinig van het doel dat men voor ogen heeft bij de invoering van functiedifferentiatie in het onderwijs. Een punt dat mevrouw van Heijningen noemt, is dat docenten professionals zijn en gewend zijn alle taken die bij het vak docent horen, zelf te doen. Of functiedifferentiatie uitvoerbaar is in het onderwijs blijft hierdoor de vraag. Veel taken die docenten hebben, worden waarschijnlijk door de docenten zelf het beste gedaan. Opvallend is dat de onderwijsraad graag ziet dat de schoolorganisatie zich ontwikkelt tot een professionele en innovatieve organisatie en dus de docenten ook als professionals ziet (A Ministerie van OC&W, 2002: 3). Uit het onderzoek van de onderwijsraad (*Onderwijsraadadvies: 'Toerusten = uitrusten. Werk en werkende in het onderwijs'*) blijkt dat leraren te weinig mogelijkheden hebben om het eigen werk te plannen. Docenten moeten te veel taken uitvoeren en het personeelsbeleid is niet toereikend. De onderwijsraad heeft een aantal aanbevelingen gedaan. Naast de invoering van functiedifferentiatie en het persoonlijk ontwikkelingsplan is de raad met de introductie van een *Teamontwikkelingsplan* (TOP) gekomen. De bedoeling is dat leraren samen met het onderwijs ondersteunend personeel op basis van hun eigen professionaliteit het onderwijs indelen. De invoering van het TOP past in een goede theoretische benadering van wat McGregor *decentraliseren en delegeren* (kenmerk 1) noemt.

Uit het bovenstaande zouden we kunnen concluderen dat er in het onderwijs met middelen als functiedifferentiatie, persoonlijke ontwikkelingsplannen en teamontwikkelingsplannen genoeg gedaan kan worden om het vak van docent aantrekkelijk te maken en te houden. Het invoeren van deze instrumenten staat echter nog in de kinderschoenen en is nog lang niet voltooid. Of deze aanpak zal leiden tot meer docenten en het lerarentekort zal oplossen, is nog de vraag. Een opvallend punt is dat de onderwijsraad, de schoolorganisatie ontwikkeld wil zien tot een professionele organisatie en dat mevrouw Van

Heijningen zegt dat docenten zijn te beschouwen als professionals. Dit zijn interessante opmerkingen, docenten zijn immers hoger opgeleid dan de industriewerknemers waarover McGregor het had in zijn artikel, *The human side of enterprise*. Of een school te leiden is als een professionele organisatie, daar zal echter het nodige onderzoek naar gedaan moeten worden. Een beschouwing van het Nederlandse onderwijs aan de hand van *theorie Y* van McGregor is niet toereikend om het lerarentekort op te lossen. De theorie is terug te vinden in het beleid en de aanbevelingen van de overheid, maar blijft theorie zolang bovengenoemde instrumenten niet volledig zijn ingevoerd. Of het omzetten van de theorie naar de praktijk situatie het gewenste effect zal hebben, blijft de vraag. Uit het bovenstaande blijkt dat er genoeg aandacht wordt besteed aan de werksituatie van docenten. De problemen in het onderwijs, waarvan ik het lerarentekort heb uitgelicht, zijn echter niet op te lossen door alleen te kijken naar de werksituatie van de docenten. Er is meer aan de hand. Hoe komt het bijvoorbeeld dat het vak van docent in de maatschappij zo vreselijk wordt ondergewaardeerd en is dit te veranderen? Zien mensen het belang van onderwijs wel in? Dit zijn mijns inziens belangrijke vragen waarvan de antwoorden ons kunnen helpen de situatie in het onderwijs te verbeteren. De antwoorden op deze vragen hebben we niet paraat en zijn wellicht reden voor toekomstig onderzoek. □

Coen van der Giesen

Inspectie van Onderwijs, *Onderwijsverslag over 2002*, 15 april 2003.

Jaffee, D., *Organization Theory, Tension and Change, internationale editie 2001*, Singapore, McGraw-Hill Book Co.

McGregor, D. 'The human side of enterprise' in: Bennis, W.G., *Leadership and Motivation, essays of Douglas McGregor*, Cambridge, Massachusetts, M.I.T. Press, 1966, 3-20.

A Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, *Beleidsreactie bij het onderwijsraadadvies, Toerusten = uitrusten. Werk en werkende in het onderwijs*, 2 december 2002.

B Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, *Plan van aanpak arbeidsmarkt- en personeelsbeleid*, 2 december 2002.

Major/Minor-stelsel: drie meningen

Sinds september 2002 worden door de Universiteit Leiden ruim vijftig major/minor combinaties aangeboden. Studenten kunnen op deze manier twee derde van het programma van een bepaalde studie volgen en daarnaast één derde van het programma van een andere studie. Volgens de website van de UL is 'een major/minor combinatie een uitkomst als je niet wilt of kunt kiezen tussen twee studies'. In theorie een mooi initiatief, maar in de praktijk steken kinderziektes de kop op. Organisatorisch loopt het af en toe in het honderd. Reden voor de redactie om reacties te peilen onder twee studenten bestuurskunde en de studieadviseur van de opleiding bestuurskunde.

Peter Kasbergen, major/minor: bestuurskunde/psychologie. In 387 voor Christus richtte Plato zijn academie op. Sindsdien duidt men de academische wijze van denken en onderwijzen als een brede, wetenschappelijke en theoretische. Vanaf de Verlichting in de zeventiende

als de belangrijkste moet uitkiezen, tast men in de eigen wetenschap, wanneer men niet enig begrip heeft van de andere, vaak in het duister.' Ik sluit me in deze geheel bij Rousseau aan en wil dan ook pleiten voor continuering en verbetering van het major/minor systeem, dat immers perfect past bij de

"Internationale organisaties zijn er in alle soorten en maten: van universeel met een algemeen karakter (zoals de VN) tot aan gespecialiseerd met een beperkt lidmaatschap (denk bijvoorbeeld aan de NAVO)"

en achttiende eeuw tot heden hebben vooraanstaande intellectuelen in het kader van de academische traditie aangedrongen op een meervoudige onderwijstaak van universitaire en academische instellingen. Studenten moeten aan deze instituten worden gevormd tot wetenschappers maar ook tot kritische deelnemers in hun maatschappijen representanten van de cultuur waarvan ze deel uitmaken. In de achttiende eeuw schreef Jean-Jacques Rousseau over wetenschap: 'Wanneer men ook maar enige ware liefde voor de wetenschappen bezit, is heteerste wat men opmerkt als men zich ermee bezighoudt, hun onderlinge verbondenheid, die maakt dat ze elkaar wederzijds aantrekken, ondersteunen en verduidelijken en dat de ene niet buiten de andere kan. Hoewel de menselijke geest niet toereikend is voor alle wetenschappen en men er altijd één

academische gedachte. Eigenlijk zouden studenten in hun honger naar kennis uit eigen initiatief op zoek moeten gaan naar al wat de universiteit te bieden heeft, echter de praktijk blijkt weerbarstig. Daarom juich ik het van harte toe dat de universiteit studenten stimuleert hun kennis uit verschillende takken van wetenschap te halen. Triviale problemen als overlappende werkgroepen en tentamenservaar ik als storend, en moeten zo snel mogelijk worden opgelost. Dat laat echter onverlet dat ik ze voorlopig voor lief neem. Want wat is meer waardevol voor een maatschappij dan afgestudeerden die geleerd hebben brede wetenschappelijke interesse en kennis van zaken na testreven? Universiteiten, blijft major/minor programma's aanbieden en u zult zien dat studenten gaan ontdekken dat multidisciplinair denken leuk is!

Victor van Kleef, major/minor: bestuurskunde/culturele antropologie.

Ik volg als major bestuurskunde en als minor zoals dat officieel heet culturele antropologie/ontwikkelingssociologie. Er wordt per periode één hoofdvak van de minorstudie gevolgd. Dit vak komt in de plaats voor een 'minder belangrijk' vak van bestuurskunde. De mogelijkheid bestaat het weggefallen bestuurskundevak alsnog erbij te kiezen, waarbij je per periode vier vakken volgt. De sfeer tijdens colleges is compleet verschillend bij antropologie in vergelijking met bestuurskunde. Dit komt doordat de 'gemiddelde antropoloog' afwijkt van de 'bestuurskundige'. Ook zijn de colleges minder gestructureerd, maar ze zijn wel afwisselend. Het is leuk om dit verschil aan den lijve te ondervinden. Ik heb tot nog toe één relatief groot probleem ondervonden aan de combinatie; een mid-term tentamen bestuurskunde en het tentamen antropologie vielen exact op dezelfde tijd en plaats. Het was dus uitgesloten om ze allebei te maken. Ik heb het mid-term tentamen eerst gemaakt en later in januari pas het hertentamen van Culturele Antropologie.

Het major/minor systeem mag dan wel in opkomst zijn en het is daardoor nog niet gestructureerd genoeg, maar ik vind dat zulke fouten niet mogen voorkomen op een universiteit. Ik ben van mening dat deze onregelmatigheden niet gebagatelliseerd moeten worden. Een klein tweede puntje van kritiek is dat het departement van antropologie ten opzichte van het departement van bestuurskunde minder goed georganiseerd is. Communicatie met het eerstgenoemde departement is lastiger en ook de website is minder toegankelijk dan die van de afdeling bestuurskunde. De studievereniging, Itiwana, is in vergelijking met de B.I.L. veel minder compleet. Ze verkopen bijvoorbeeld geen uittreksels en organiseren minder activiteiten. De combinatie is best te doen, want antropologie is best boeiend, maar minder concreet dan bestuurskunde. Ik

zie de minor als een waardevolle aanvulling op mijn major, want de colleges zijn interessant en verhelderend. Toch moet de komende jaren heel wat bijgeschaafd worden in deze major/minor combinatie, om het geheel tot een blijvend succes te maken.

**Daniëlle Ladan: Studieadviseur/
Stage- en scriptiecoördinator
Bestuurskunde.**

Als studieadviseur werd aan mij de vraag gesteld een reactie te schrijven over de voor- en nadelen van de major/minorcombinaties met bestuurskunde. Hebben deze studies dan nadelen, vroeg ik mezelf af. Naar mijn mening niet. Wat houden deze studies dan in? Major/minor studies zijn recente opleidingen waarbij de student een kwart van een andere opleiding volgt. De mogelijke combinaties met bestuurskunde zijn: politicologie, geschiedenis, pedagogiek, psychologie, economie en culturele antropologie.

Deze diverse disciplines zijn niet zomaar met elkaar gemixt; naar aanleiding van een duidelijke behoefte onder studenten zijn deze combinatieopleidingen enkele jaren geleden gestart. De grote reden hierachter was dat vele studenten graag over de grenzen van hun eigen studie heen wilden kijken. Binnen de beschikbare keuzevakruimte werden reeds vele vakken van politicologie en psychologie gevolgd. Door middel van de invoering van de major/minor studies werden deze (keuze)vakken geïncorporeerd binnen de opleiding bestuurskunde. De grote behoefte naar deze nieuwe opleidingen blijkt ook uit de sterke motivatie én (ook zeer belangrijk!) de hoge cijfers van de betreffende studenten. Ondanks deze voordelen van de combinatieopleidingen, zoals de kennisverbreding, leidden deze combinaties ook tot kleine aanpassingen in het curriculum.

Niet alle combinaties bleken in de praktijk even aantrekkelijk voor studenten te zijn; de combinatie met politicologie echter trekt veruit de hoogste studentenaantallen. Bovendien had/heeft elk departement en opleiding zijn eigen structuur én cultuur. De major/minorcombinatie dwong dus zowel studenten als departementen goed met elkaar samen te werken. De nadelen van de combinatie studies werden uiteindelijk omgezet voordelen, waarvan studenten nu en in de toekomst kunnen profiteren. Wellicht dat hierdoor het aanbod van minorcombinaties met bestuurskunde in de nabije toekomst verder zal worden uitgebreid. We kunnen na enkele jaren echt spreken van een groot succes! □

Peter Kasbergen



Voor de groep van Buckingham Palace



Mooi weer in Londen



Met z'n allen "in the tube"



De romantische sfeer van Londen zorgde voor enkele onverwachte taferelen

B.I.L. meets L.U.L.

Dat was slechts één onderdeel van het boeiende programma dat een vijftigtal B.I.L.-leden doorliepen in de Britse hoofdstad. Een geweldige plek voor de korte B.I.L.-reis, die dit jaar in het teken stond van het thema 'Transport in Engeland.' Behalve de actuele ontwikkelingen op transportgebied, was natuurlijk ook het verschijnen van het Hutton-rapport een interessante reden om in Londen te zijn.

Woensdag 28 januari was het moment daar. Om 6.15 (toch wel erg vroeg) stond iedereen met slaperige oogjes gereed voor FSW. Onze buschauffeur Henny was iets vertraagd doordat hij een afslag had gemist, maar dat haalde hij snel weer in. We waren zelfs zo vroeg in Calais dat we de trein van een half uur eerder konden nemen. Met bus en al reden we de trein in en in slechts 35 minuten kwamen we aan de andere kant van het Kanaal weer uit de tunnel. Het was wel even wennen om het verkeer aan de linkerkant te zien rijden, maar gelukkig had Henny dat vaker gedaan. Omdat we zo vroeg waren deed hij nog een sightseeing tour door Londen. Over de Tower Bridge reden we het centrum binnen en langs trekpleisters als het parlement, Westminster Abbey, Trafalgar Square en door de wijk Notting Hill, bracht Henny ons naar ons hostel. De eerste excursie stond pas voor donderdag gepland, dus de rest van de dag kon iedereen zijn eigen gang gaan en even bijkomen van de reis. Lekker slenteren door de stad, genieten van het theater of relaxen in één van de vele pubs die Londen rijk is: kortom voor ieder wat wils. We werden die avond zelfs nog verrast door een pak sneeuw, wat Londen een nog mysterieuzere uitstraling gaf. Donderdag stonden er twee excursies op het programma: het Department for Transport en Transport for London. Dankzij deze laatste organisatie konden we gedurende ons verblijf in Londen gratis met het openbaar vervoer reizen, waar we natuurlijk dankbaar gebruik van maakten. Het metrostation Kensal Green was slechts enkele tientallen meters van het hostel verwijderd en 's morgens vertrokken we dan ook met de Underground richting Department for Transport (DfT). Ondanks het feit dat de lijn die we

genomen hadden volgens de statistieken een punctualiteit van 99% had, zorgde de sneeuw voor vertraging. Ironisch om op die manier te laat te komen op het Department for Transport. De vergelijking met de Nederlandse Spoorwegen kon dan ook niet uitblijven. De treinen in Groot-Brittannië rijden ongeveer in 79% van de gevallen op tijd. In Nederland ligt dat cijfer ongeveer net zo hoog, maar een relevante kanttekening hierbij is

"Die avond werden we verrast met sneeuw, wat Londen een nog mysterieuzere uitstraling gaf"

dat in Engeland een vertraging pas meegerekend wordt als de vertraging minstens 10 minuten is, terwijl in Nederland gerekend wordt vanaf 3 minuten! Eén van de uitdagingen van dit ministerie is dan ook om de vertragingen aan te pakken. Daarnaast moet er ook efficiënter en goedkoper gewerkt worden, omdat het onderhoud van het spoorwegennet duurder bleek te zijn dan verwacht. Verder werkt DfT nauw samen met het Nederlandse ministerie van Verkeer en Waterstaat als het gaat om Europese zaken op transportgebied. De persvoorlichter vertelde over de grote concurrentie tussen de Britse media (landelijk en regionaal) en dat DfT de schuld krijgt van alle verkeersproblemen en problemen met het openbaar vervoer. Als persvoorlichter moet hij goed afwegen wat er wel en wat er niet naar buiten wordt gebracht. De afgeblazen

vluchten naar Amerika, vanwege terrorismedreiging, waren recente voorbeelden waarbij het erg belangrijk is dat er niet te veel in de openbaarheid komt.

Na enkele uurtjes pauze, waarin nog even genoten kon worden van Londen in de sneeuw, gingen we door naar Transport for London (TfL). Deze organisatie verzorgt het transportsysteem van Londen en heeft tot taak om de 'Transport Strategy' van de voorzitter en tevens burgemeester van Londen, Ken Livingstone, te implementeren. TfL heeft daarnaast te kampen met problemen die zijn ontstaan doordat er decennia lang weinig is gedaan. Zo zijn de wegen dichtgeslibd en is het metronetwerk verouderd. Verder wil TfL ook innovatief bezig zijn. Nederland wordt daarbij vaak als voorbeeld genomen, zoals bij het invoeren van maximumsnelheden in de bebouwde kom en de aanleg van fietspaden in de stad. Nederlandse transportdeskundigen kunnen dan ook zo aan de slag bij TfL.

Wat betreft de aanpak van de fileproblemen in de binnenstad loopt Londen wel weer voorop. De tweede spreker, Dave Wetzel, was een grappig figuur die in zijn enthousiasme soms wat afdwaalde, maar toch ook op een leuke manier ons meer wist te vertellen daarover. Het paradepaardje van burgemeester Livingstone tijdens de verkiezingen van 2000 was de Congestion Charging (CC). Dit betekent dat er tol betaald moet worden om in het centrum van Londen te mogen rijden. De ringweg blijft gratis. Het was noodzakelijk dat er wat tegen de opstoppingen gedaan werd en met het geld dat het oplevert kunnen andere projecten van TfL worden gefinancierd. Er zijn nog enkele aanpassingen in het voorstel aangebracht, zoals lagere tarieven en vrijstellingen voor onder meer gehandicapten, maar in februari 2003 heeft Livingstone de CC daadwerkelijk ingevoerd. En dat heeft zijn vruchten afgeworpen. Er zijn sinds de invoering 32% minder opstoppingen en het aantal auto's is met 20% afgenomen. De meerderheid is overgestapt op het openbaar vervoer en een kleiner deel is gaan lopen, fietsen